

EUROPEJSKA AGENCJA BEZPIECZEŃSTWA I ZDROWIA W PRACY (EU-OSHA) DĄŻY DO STWORZENIA LISTY REZERWOWEJ DO CELÓW BADAWCZYCH KIEROWNICY PROJEKTÓW

EU-OSHA jest zdecentralizowaną agencją Unii Europejskiej, utworzoną w 1994 r. i z siedzibą w Bilbao (Hiszpania).

Celem EU-OSHA jest promowanie bezpiecznych, zdrowych i produktywnych miejsc pracy poprzez dostarczanie instytucjom europejskim, państwom członkowskim i osobom zaangażowanym w bezpieczeństwo i higienę pracy informacji technicznych, naukowych i ekonomicznych, które wspierają zarówno kształtowanie polityki, jak i zapobieganie zagrożeniom w miejscu pracy. Więcej informacji na temat naszych działań można znaleźć na stronie internetowej: <http://osha.europa.eu>.

Agencja dąży do stworzenia listy rezerwowej laureatów, z której co najmniej jeden nowy kierownik projektu, posiadający doświadczenie w określonych obszarach tematycznych BHP i wykazujący pozytywną, elastyczną, konstruktywną i entuzjastyczną postawę, może otrzymać ofertę trzyletniej umowy (z możliwością jednokrotnego przedłużenia na okres pięciu lat, a następnie ponownie na czas nieokreślony).

EUOSHA/TA/22/01 – KIEROWNICY PROJEKTÓW (AD6)¹

1 RAMY ZATRUDNIENIA

Dział ds. Zapobiegania i Badań (PRU) odpowiada za informacje techniczne, naukowe i gospodarcze Agencji dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP). Jego celem jest informowanie o kształtowaniu polityki w UE i jej państwach członkowskich, a także podnoszenie świadomości na temat BHP i pomoc w opracowywaniu narzędzi do wykorzystania w miejscu pracy. Dział oferuje wewnętrzną wiedzę fachową za pośrednictwem swoich pracowników składających się z około 15 specjalistów tematycznych, którzy dostarczają najnowocześniejszej wiedzy na temat obszarów priorytetowych EU-OSHA związanych z BHP w Europie. Mają one zróżnicowane doświadczenie pod względem umiejętności i kompetencji w zakresie BHP, badań społecznych i zarządzania projektami. Ścisłe współpracują z ekspertami zewnętrznymi na podstawie umowy o badania lub z instytucji współpracującej.

Laureaci będą pracować nie tylko nad głównymi dziedzinami BHP, takimi jak choroby i urazy związane z pracą, epidemiologia i zapobieganie ryzyku zawodowemu w miejscu pracy, ale także nad wpływem na BHP kluczowych tendencji w pracy, takich jak cyfryzacja, nowe formy pracy lub różne podejścia regulacyjne i systemy krajowe. Będą one określać i nadzorować projekty, prowadzić badania i analizy, zarządzać umowami oraz pomagać w rozpowszechnianiu i promowaniu produktów. Obowiązki będą wchodzić w zakres co najmniej jednego z następujących obszarów tematycznych wchodzących w zakres działalności działu:

- **Przewidywanie zmian w świecie pracy, które mają wpływ na BHP**, w celu przewidywania pojawiających się zagrożeń oraz poprawy terminowości i skuteczności środków zapobiegawczych. Stosowane metody badawcze obejmują przeglądy literatury, badania eksperckie mające na celu zapewnienie prognoz i tworzenie scenariuszy w ramach prognozowania;

Dokument ten – pierwotnie przygotowany w języku angielskim – może zostać przetłumaczony na inne języki UE. W takim przypadku oryginalna wersja angielska będzie miała pierwszeństwo we wszystkich celach.

- **Przedstawianie faktów i danych liczbowych** w celu przedstawienia dokładnego i kompleksowego obrazu zagrożeń dla BHP, ich skutków oraz sposobów zapobiegania im i zarządzania nimi. Kompleksowe analizy prowadzone są na podstawie danych z badań, danych administracyjnych, wywiadów z ekspertami, studiów przypadku i przeglądów literatury. Przykładowe działania obejmują:
 - Badania nad wpływem cyfryzacji pracy i miejsca pracy na BHP (praca platformowa, automatyzacja, zarządzanie algorytmiczne, monitorowanie pracowników itp.),
 - Badanie ESENER w miejscu pracy, w którym ankietowano respondentów z 45 000 zakładów w ponad 30 krajach na temat sposobu zarządzania BHP w praktyce,
 - Badania nad związanymi z pracą zagrożeniami psychospołecznymi mające na celu przedstawienie kompleksowego obrazu obecnych wyzwań związanych z zagrożeniami psychospołecznymi i zdrowiem psychicznym w miejscu pracy w UE oraz przegląd dobrych praktyk w zakresie polityki i interwencji w miejscu pracy,
 - Badanie narażenia pracowników na czynniki ryzyka zachorowania na raka, przeprowadzane obecnie w sześciu krajach europejskich,
 - Opracowanie i utrzymywanie, we współpracy z Komisją Europejską i ministerstwami krajowymi, unijnego systemu informacyjnego dotyczącego BHP, który przedstawia wskaźniki BHP w kontekście strategii krajowych i europejskich w postaci tablicy wskaźników „EU Barometer” oraz sprawozdania na temat stanu i tendencji w zakresie BHP w Europie,
 - Badania nad poprawą zakresu i jakości zgodności z przepisami dotyczącymi BHP, koncentrujące się na wpływie czynników „zewnętrznych”, które obejmują egzekwowanie przepisów, łańcuchy dostaw, usługi prewencyjne, normy i oczekiwania społeczne oraz dostępność wsparcia finansowego.
- **Opracowanie narzędzi zarządzania BHP dla** małych przedsiębiorstw w celu zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem, a tym samym poprawy zgodności z przepisami w zakresie BHP. Wdrożenie internetowego interaktywnego narzędzia oceny ryzyka (OiRA) poprzez opracowanie narzędzi sektorowych;
- **Podnoszenie świadomości na temat** zagrożeń w miejscu pracy i zapobiegania im. Wykorzystywanie kampanii, aby przekaz BHP docierał do odbiorców docelowych, takich jak krajowe ministerstwa i inspektoraty pracy, związki zawodowe, organizacje pracodawców i osoby zawodowo zajmujące się BHP;
- **Tworzenie sieci kontaktów** w celu zmobilizowania społeczności BHP za pomocą nowych narzędzi. BHPwiki dostarcza informacji na temat szerokiego zakresu kwestii BHP, a jednocześnie funkcjonuje jako platforma współpracy i wymiany wiedzy;
- **Wspieranie Komisji Europejskiej w** kształtowaniu polityki opartej na dowodach oraz w reagowaniu na pojawiające się i pilne wyzwania w zakresie BHP, np. opracowanie wytycznych dla pracodawców i pracowników dotyczących sposobów radzenia sobie z pandemią COVID-19.

2 PROFIL ZAWODOWY

Kierownicy projektu podlegają kierownikowi PRU i pełnią następujące główne **obowiązki**:

- Udział w prowadzonych przez Agencję badaniach w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- Opracowywanie propozycji projektów w zakresie badań i upowszechniania, w tym wyszczególnienie zasobów, harmonogramów, zadań i rezultatów;
- Nadzorowanie i monitorowanie badań prowadzonych przez ekspertów zewnętrznych oraz działań w zakresie upowszechniania, zapewniając ich planowanie w ramach budżetu oraz spełnianie określonych celów i kryteriów jakości;

- Wykorzystywanie wyników i przygotowywanie ich rozpowszechniania wraz z innymi informacjami mającymi znaczenie dla instytucji UE, partnerów społecznych i państw członkowskich;
- Prezentowanie, organizowanie i prowadzenie seminariów, warsztatów i spotkań;
- Sporządzanie i redagowanie sprawozdań i innych dokumentów w oparciu o badania naukowe i gromadzenie innych danych do publikacji przez Agencję;
- Zarządzanie projektami, finansami i umowami zewnętrznymi ekspertami badawczymi.

Konieczne będą okazjonalne podróże służbowe w celu nawiązywania kontaktów i spotkań z zainteresowanymi stronami w zakresie BHP.

3 KRYTERIA KWALIFIKOWALNOŚCI

Aby zostać uznanym za kwalifikującego się do udziału w tej procedurze naboru, kandydaci muszą spełniać wszystkie następujące wymogi:

Warunki ogólne

Kandydaci muszą:

- być obywatelem jednego z państw członkowskich Unii Europejskiej, Islandii, Norwegii lub Liechtensteinu (stron Porozumienia EOG);
- uregulowany stosunek do służby wojskowej;
- przedstawić odpowiednie referencje potwierdzające ich przydatność do wykonywania obowiązków²;
- fizyczna zdolność do wykonywania przedmiotowych obowiązków.

Edukacja

Kandydaci muszą posiadać poziom wykształcenia odpowiadający ukończonym studiom uniwersyteckim trwającym co najmniej trzy lata, potwierdzony dyplomem ukończenia studiów.

Uwzględniane będą wyłącznie dyplomy i świadectwa wydane w państwach członkowskich UE lub będące przedmiotem świadectw równoważności wydanych przez organy w tych państwach członkowskich.

Znajomość języków

Kandydaci muszą posiadać gruntowną³ znajomość jednego z języków urzędowych UE oraz zadowalającą⁴ znajomość innego języka UE w zakresie niezbędnym do wykonywania swoich obowiązków.

4 KRYTERIA WYBORU

Następujące kryteria zostaną wykorzystane do oceny kwalifikujących się kandydatów za pomocą formularza zgłoszeniowego (w tym motywacji), rozmowy kwalifikacyjnej i egzaminu pisemnego.

4.1. Nieodzowne

Kandydaci muszą posiadać:

² Przed powołaniem na stanowisko nie jest potrzebny dowód potwierdzający brak wpisu do rejestru karnego.

³ Poziom równoważny z poziomem C1 we wszystkich obszarach określonych w ramach europejskiego systemu opisu kształcenia językowego.

⁴ Poziom równoważny z poziomem B2 we wszystkich obszarach określonych w ramach europejskiego systemu opisu kształcenia językowego.

Doświadczenie zawodowe

- Co najmniej trzyletnie doświadczenie⁵ w zakresie BHP zgodnie z obowiązkami wynikającymi z profilu zawodowego w co najmniej dwóch z następujących obszarów tematycznych wdrażanych w różnych zawodach, sektorach gospodarki i organizacjach różnej wielkości:
 - a) Zapobieganie wypadkom
 - b) Substancje niebezpieczne
 - c) Cyfryzacja pracy
 - d) Zielone miejsca pracy a zmiana klimatu
 - e) Zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego
 - f) Podejścia regulacyjne i egzekwowanie przepisów w zakresie BHP
 - g) BHP i określone grupy pracowników (np. kobiety, młodzi i starsi pracownicy, pracownicy niepełnosprawni)
 - h) Zagrożenia fizyczne w miejscu pracy
 - i) Zagrożenia psychospołeczne i zdrowie psychiczne w miejscu pracy
 - j) Choroby związane z pracą

Umiejętności techniczne i wiedza

- Szeroka znajomość kwestii BHP;
- Dobra znajomość metod badań społecznych (np. przegląd literatury, badania ilościowe, studia przypadku, szczegółowe wywiady);
- Bardzo dobre umiejętności w zakresie zarządzania umowami i projektami;
- Doskonałe umiejętności analityczne i redakcyjne;
- Biegła znajomość języka angielskiego⁶;
- Bardzo dobre umiejętności cyfrowe (w szczególności biura państw członkowskich i narzędzia do spotkań online).

Umiejętności miękkie

- Doskonałe umiejętności interpersonalne;
- Doskonałe umiejętności w zakresie prezentacji ustnej;
- Zdolność do bardzo dobrej pracy w zespołach, a także w sposób niezależny.

4.2. Korzystna

- Doświadczenia związane z gromadzeniem i analizą danych z różnych krajów;
- Bardzo dobre umiejętności w zakresie analizy statystycznej i analizy danych;
- Wiedza fachowa w zakresie rozwoju e-narzędzi BHP;
- Dobre zrozumienie europejskiej polityki społecznej i polityki zatrudnienia oraz ram instytucjonalnych i funkcjonowania Unii Europejskiej;
- Dobre zrozumienie tendencji na rynku pracy, zatrudnienia i warunków pracy w Unii Europejskiej.

5 PROCEDURA WYBORU

Na potrzeby tej procedury selekcyjnej powołuje się komisję selekcyjną. Skład jest następujący: Małgorzata Milczarek, Nadège Perrine i Xabier Irastorza.

⁵ Doświadczenie zawodowe będzie liczone od dnia, w którym kandydat uzyskał minimalne kwalifikacje uprawniające do ubiegania się o to stanowisko. Uwzględnia się jedynie należycie udokumentowaną działalność zawodową (tj. pracę za wynagrodzeniem lub pracę na własny rachunek). Praca w niepełnym wymiarze godzin będzie uwzględniana stosownie do liczby godzin przepracowanych w pełnym wymiarze.

⁶ Poziom równoważny z poziomem C1 we wszystkich obszarach określonych w ramach europejskiego systemu opisu kształcenia językowego.

Prace komisji selekcyjnej i jej obrady są poufne. Kandydaci nie mogą nawiązywać z nimi bezpośredniego ani pośredniego kontaktu ani mieć z nimi żadnych kontaktów w ich imieniu. Każde naruszenie tej zasady może prowadzić do wykluczenia z procedury naboru.

Wszelkie zapytania o udzielenie informacji należy kierować wyłącznie pocztą elektroniczną na [adres recruitment@osha.europa.eu](mailto:recruitment@osha.europa.eu), podając numer referencyjny konkursu (EUOSHA/TA/22/01).

Procedura wyboru zostanie przeprowadzona w trzech etapach.

Etap 1 – analiza zgłoszeń

1.1. Kwalifikowalność

Sekcja HR EU-OSHA dokona przeglądu wszystkich wniosków. Na kolejnym etapie przejdą tylko wnioski spełniające wszystkie kryteria kwalifikowalności (zob. sekcja 3 powyżej) zgodnie z „oświadczeniem własnym” i wymogami formalnymi (zob. sekcja 7 poniżej).

1.2. Wybór na rozmowę kwalifikacyjną i test pisemny

Na podstawie informacji podanych w formularzu zgłoszeniowym komisja selekcyjna oceni zgłoszenia (w tym motywację) pod kątem wymaganego doświadczenia zawodowego, umiejętności technicznych i wiedzy, a także pod kątem korzystnych kryteriów wymienionych w sekcji 4. Kandydaci, którzy przedstawią najodpowiedniejsze zgłoszenia, zostaną zaproszeni na rozmowę kwalifikacyjną i testy pisemne. Oczekuje się, że zaproszonych zostanie około 15 kandydatów. Orientacyjnie oczekuje się, że odbędzie się to w połowie listopada 2022r.

Etap 2 – Rozmowy i testy pisemne

Komisja selekcyjna oceni doświadczenie zawodowe kandydatów, a także umiejętności miękkie i techniczne wymagane na danym stanowisku i motywację. Rozmowa kwalifikacyjna lub egzamin pisemny mogą również służyć ocenie wiedzy kandydata na temat kwestii związanych z działalnością EU-OSHA oraz ogólnej wiedzy o Unii Europejskiej.

Rozmowa kwalifikacyjna i egzaminy pisemne, których część będzie miała formę anonimową, zostaną przeprowadzone w języku angielskim i zdalnie.

Kandydaci, których językiem ojczystym lub pierwszym językiem jest język angielski, mogą być oceniani w celu wykazania znajomości ^{drugiego} języka UE zadeklarowanego w formularzu zgłoszeniowym. Oceniana może być również znajomość innych odpowiednich języków wskazanych przez kandydata w zgłoszeniu.

Po zakończeniu tego etapu komisja selekcyjna przedłoży dyrektorowi wykonawczemu listę kandydatów, którzy osiągnęli co najmniej 70 % punktów przyznanych za umiejętności miękkie i motywację oraz co najmniej 70 % punktów przydzielonych za umiejętności techniczne/wiedzę i doświadczenie zawodowe.

Etap 3 – Utworzenie listy rezerwowej

Na podstawie listy przedłożonej przez komisję selekcyjną dyrektor wykonawczy sporządzi listę rezerwową zawierającą najbardziej odpowiednich kandydatów. Lista rezerwowa będzie ważna do 31.12.2023 r. i może zostać przedłużona. Umieszczenie na liście rezerwowej nie gwarantuje otrzymania oferty pracy.

Przed ewentualną ofertą pracy można zorganizować rozmowę kwalifikacyjną z dyrektorem wykonawczym i/lub sprawdzić referencje.

W przypadku gdy takie stanowisko staje się nieobsadzone lub musi zostać obsadzone, dyrektor wykonawczy może zaproponować pracę kandydatowi znajdującemu się na liście, którego profil najlepiej odpowiada potrzebom EU-OSHA w danym momencie.

6 ZAANGAŻOWANIE I WARUNKI ZATRUDNIENIA

Umowa o pracę jest zgodna z art. 2 lit. f) warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej⁷ (WZIP) na umowę długoterminową na okres trzech lat jako pracownik zatrudniony na czas określony w grupie funkcyjnej AD, grupa zaszeregowania 6, która może zostać przedłużona nie więcej niż jeden raz na czas określony (5 lat). Każde kolejne przedłużenie będzie miało miejsce na czas nieokreślony. Osoba zajmująca tę pracę będzie objęta dziewięciomiesięcznym okresem próbnym.

EU-OSHA będzie związana ofertą pracy tylko wtedy, gdy wybrany kandydat przed podpisaniem umowy:

- dostarczył oryginały lub uwierzytelnione kopie wszystkich wymaganych dokumentów potwierdzających, na przykład, ich kwalifikowalność;
- przeszli obowiązkowe badanie lekarskie, które wykaże, że spełniają standardy sprawności fizycznej niezbędne do wykonywania odnośnych obowiązków;
- poinformowały EU-OSHA o jakimkolwiek faktycznym lub potencjalnym konflikcie interesów i uznano, że nie mają one osobistego interesu, który mógłby naruszyć jej niezależność, lub jakiegokolwiek innego konfliktu interesów za pomocą specjalnego formularza.

Środowisko pracy

Miejsce pracy znajduje się w Bilbao, a pracownicy mają obowiązek zamieszkiwać w Bilbao lub w jego otoczeniu. Pracownik będzie pracować w środowisku wielokulturowym, w którym trwający dialog między kadrami kierowniczą a personelem, w tym przedstawicielami personelu, uznaje się za niezbędny.

W EU-OSHA promujemy elastyczną organizację pracy i dążymy do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Na przykład zgodnie z obowiązującymi przepisami czas pracy opiera się na średnio 40-godzinnym tygodniu pracy i oferujemy pracę w niepełnym wymiarze godzin, elastyczne godziny pracy i telepracę. Telepraca z Bilbao i jego otoczenia jest możliwa do 60 % tygodniowo. Ponadto możliwa jest również telepraca przez maksymalnie 10 dni w roku z zewnątrz Bilbao i jego otoczenia.

Wynagrodzenie i świadczenia pracownicze

Wynagrodzenie pracowników składa się z **wynagrodzenia podstawowego** i ewentualnych dodatków wypłacanych w euro, ważonych współczynnikiem korygującym dla Hiszpanii (obecnie 95,2 %).

Pracownicy **mogą być** rzeczywiście uprawnieni do różnych **dodatków** w zależności od ich sytuacji osobistej, w szczególności dodatku z tytułu zamieszkiwania za granicą (4 % podstawowego wynagrodzenia brutto) lub dodatku zagranicznego (16 % podstawowego wynagrodzenia brutto) oraz dodatków rodzinnych (takich jak dodatek na gospodarstwo domowe, dodatek na dziecko pozostające na utrzymaniu, dodatek przedszkolny i dodatek edukacyjny).

Wynagrodzenie pracownika podlega podatkowi wspólnotowemu potrącanemu u źródła i jest **zwolnione z podatku krajowego**. Pakiet wynagrodzeń obejmuje składki na ubezpieczenie społeczne i systemy emerytalno-rentowe UE.

Orientacyjnie miesięczne wynagrodzenie netto pracownika zatrudnionego na czas określony w grupie zaszeregowania AD6 stopień 2 (tj. z sześcioletnim doświadczeniem zawodowym po uzyskaniu wymaganego poziomu wykształcenia) wynosi około 5 400 EUR za ekspatriację, jedną osobę i 7 100 EUR za ekspatriację, w której 2 dzieci uczęszczają do przedszkola.

W pewnych okolicznościach, w szczególności gdy pracownik jest zobowiązany do zmiany miejsca zamieszkania w celu podjęcia pracy, Agencja może również zwrócić niektóre poniesione wydatki, w szczególności koszty przeprowadzki.

Ciągłość zatrudnienia w agencjach UE

Jeżeli wybrany(-e) kandydat(-y) posiada(-ją) umowę o pracę na czas określony (art. 2 lit. f) i kwalifikuje się(-e) do przeniesienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach wykonawczych dotyczących zaangażowania i korzystania z personelu tymczasowego, grupa zaszeregowania, którą można uwzględnić na tym stanowisku, to grupa zaszeregowania AD5 – AD7, a rodzajem stanowiska jest stanowisko „administratora”.

⁷ Pełny tekst jest dostępny [tutaj](#).

7 PROCES SKŁADANIA WNIOSKÓW

Zaangażowanie na rzecz równości szans

EU-OSHA jest pracodawcą zapewniającym równe szanse i zdecydowanie zachęca do zgłaszania kandydatur wszystkich kandydatów, którzy spełniają kryteria kwalifikacyjne i są zainteresowani danym stanowiskiem. EU-OSHA zapewnia, aby jej procedura naboru nie dyskryminowała ze względu na płeć, kolor skóry, pochodzenie rasowe, etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, obywatelstwo, wiek, orientację seksualną lub tożsamość płciową.

Wniosek

Kandydaci muszą złożyć formularz zgłoszeniowy do pobrania [[tutaj](#)].

Kandydaci proszeni są o wypełnienie wszystkich części zgłoszenia w głównym języku roboczym Agencji, tj. w języku angielskim i pełnym. Przed złożeniem formularza zgłoszeniowego kandydaci powinni ocenić i sprawdzić, czy spełniają wszystkie kryteria kwalifikowalności i wyboru określone w ogłoszeniu o naborze, w szczególności pod względem kwalifikacji i odpowiedniego doświadczenia zawodowego.

Formularz zgłoszeniowy należy przesłać na adres recruitment@osha.europa.eu najpóźniej do piątku 7.10.2022 r. **do godz. 13.00, Bilbao Time**.

Temat e-mail powinien zawierać numer referencyjny niniejszego wakatu (EUOSHA/TA/22/01) oraz nazwisko kandydata.

Po przedłożeniu formularza zgłoszeniowego kandydaci otrzymają automatyczną odpowiedź. Do ich obowiązków należy zachowanie automatycznej odpowiedzi jako dowodu złożenia wniosku. Jeżeli nie otrzymają oni automatycznej odpowiedzi, powinni powiadomić Agencję za pośrednictwem poczty elektronicznej: recruitment@osha.europa.eu

Agencja ubolewa, że ze względu na dużą liczbę zgłoszeń, które otrzymuje, skontaktuje się jedynie z kandydatami zaproszonymi na rozmowę kwalifikacyjną.

Wymogi formalne

Należy wypełniony formularz zgłoszeniowy należy przesłać w języku angielskim przed upływem terminu i godziny na podany powyżej adres e-mail.

8 OCHRONA DANYCH

Dane osobowe będą przetwarzane wyłącznie na potrzeby procedury selekcji.

Celem przetwarzania przekazywanych danych jest zarządzanie każdym wnioskiem w celu ewentualnej wstępnej selekcji i zaangażowania w Agencji.

Zgodność przetwarzania z prawem opiera się na [rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady \(UE\) 2018/1725](#) z dnia 23 października 2018 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez instytucje, organy i jednostki organizacyjne Unii i swobodnego przepływu takich danych.

9 PROCEDURA ODWOŁAWCZA

Jeżeli kandydat uważa, że dana decyzja wywiera na niego niekorzystne skutki, może złożyć zażalenie na podstawie art. 90 ust. 2 Regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej na następujący adres:

Dyrektor wykonawczy
Europejska Agencja ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy

Santiago de Compostela 12-⁵ piętro
48003 Bilbao
Hiszpania

Zażalenie należy złożyć w terminie 3 miesięcy od momentu powiadomienia kandydata o czynności, z którą wiązą się niekorzystne dla niego/niej skutki.

W przypadku odrzucenia zażalenia kandydat może wnieść sprawę na podstawie art. 270 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej i art. 91 Regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej i warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej do:

Sąd Unii Europejskiej,
Rue du Fort Niedergrünewald
L-2925 Luksemburg

Odwołanie do Rzecznika Praw Obywatelskich

Zgodnie z art. 228 ust. 1 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej można również złożyć skargę przed:

Europejski Rzecznik Praw Obywatelskich
1 Avenue du Président Robert Schuman – CS 30403
F-67001 Strasbourg Cedex

Należy zauważyć, że skargi wniesione do [Rzecznika Praw Obywatelskich](#) nie skutkują zawieszeniem biegu terminu przewidzianego w art. 90 ust. 2 i art. 91 regulaminu pracowniczego na złożenie, odpowiednio, zażalenia lub odwołania do Sądu Unii Europejskiej.

Wszelkie skargi do Rzecznika Praw Obywatelskich należy składać w terminie dwóch lat od otrzymania ostatecznego stanowiska Agencji w tej sprawie.